ROK I Maj 1935 r. ZESZYT 2

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN TOWARZYSTWA POPIERANIA KOOPERACJI PRACY

MIESIĘCZNIK

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 ● WARSZAWA, SIENNA 16. ● P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 — 13.

Marszałek Józef Piłsudski nie żyje.

Cała Polska, pogrążona w bólu, okryła się kirem żałoby. Zwłoki Wodza spoczęły na Wawelu. A wdzięczna pamięć o Nim na wieki pozostanie w narodzie.

Składając hołd pośmiertny Cieniom Wskrzesiciela naszej niepodległości, nie będziemy tu wyliczać i podnosiś Jego ofiarnych trudów i zasług dla Polski. Świadomość bowiem tych zasług tkwi głęboko w nas wszystkich. A słowa nieudolne nigdy nie potrafią oddać uczuć najgłębszego wzruszenia, jakiem są przepełnione nasze serca.

Dla nas — spółdzielców jest Marszałek Piłsudski szczególnie bliskim i drogim. Łączy nas z Nim bowiem wspólna **wiara w człowieka.** My na tej wierze budujemy nasz program społeczny. Zmarły Marszałek budował na niej wszystkie swoje śmiałe plany i wielkie poczynania.

Czy to jako jeden z przywódców Polskiej Partji Socjalistycznej, czy jako kierownik Organizacji Bojowej, czy jako komendant Strzelca i Legjonów, a potem naczelnik odrodzonego Państwa i Wódz zwycięski Armji Polskiej, — zawsze i wszędzie wierzył Józef Piłsudski w człowieka i w zdolność ludzką do bezinteresownych ofiar w imię Wielkiej Sprawy. I sam był tego najpiękniejszym przykładem.

Jeśli historja jest mistrzynią życia, to żywot Marszałka Piłsudskiego jest jednym z najbardziej pouczających w dziejach ludzkości wzorów, jak bez schlebiania tłumom i bez ustępstw na rzecz ciasnego egoizmu jednostek, a przeciwnie — przez żądanie od ludzi jak największego poświęcenia, poparte własnym przykładem — można stać się Wodzem Narodu i tworzyć Historję.

JERZY KARON

O małe komórki organizacyjne

(Artykuł dyskusyjny)

I.

Fundamentalną cechą wszelkich zrzeszeń spółdzielczych jest ich teoretyczna zdolność do aktywizacji jednostki ludzkiej w płaszczyznie jej stosunku do życia gromady.

Teoretycy kooperacji, — zarówno ci, którzy uważają spółdzielczość za jedynie słuszną konstrukcyjną metodę zracjonalizowania form społeczno - gospodarczych, prowadzącą do przyszłego ustroju, jak i ograniczający jej rolę do zadań wychowania grupowego, — zgadzają się na jednym punkcie: wartości aktywizacyjnej tego ruchu. Pierwsi wychodzą z założenia, że w komórkach przyszłego ustroju, opartego o społeczne władanie, każda inicjatywa indywidualna nabiera waloru zbiorowego. Drudzy stwierdzają, że forma spółdzielcza przez podniesienie wagi inicjatywy pobudza jednostkę do przejawiania tej inicjatywy i kształtuje ją (jednostkę) w czynnej postawie wobec otoczenia, co ma doniosłe znaczenie od strony socjologicznej jak i charakterologji indywidualnej. Dwa te poglądy nie są bynajmniej przeciwstawne sobie, lecz, mając różne punkty wyjścia, prowadzą do wspólnej platformy: uznania aktywności jednostki za jedną z dominant pozytywnej natury, wchodzących w organiczną treść kooperacji.

Tyle mówi nam teorja. Jak każda, tak i ta podlega korektywie i uzupełnieniom życia, wysuwającego w praktyce różne okoliczności.

*

W kooperacji spożywców, naprzykład, nie od dziś słyszymy o małem zainteresowaniu i niedostatecznej aktywności organizacyjnej ze strony masy członkowskiej.

Pozorna paradoksalność malejącej aktywności leży w tem, że proces powyższy przebiega równolegle do wzrostu danej spółdzielni. Duże wielosklepowe spółdzielnie, mimo nieraz najlepszych chęci ze strony kierownictwa, nie mogą zgalwanizować biernej rzeszy członków. Narzeka się przytem na ospałość, brak uświadomienia społecznego i t. p.

Komunałami temi zasłania się słabą stronę w strukturze samego zrzeszenia spożywców, wynikającą z jego powszechności.

Spółdzielnie spożywców bowiem mają charakter uniwersalistyczny. Skupiają ludzi na zasadzie powszechnego momentu, jakim jest spożycie. Ta niezmiernie szeroka i w gruncie rzeczy nieograniczona podstawa organizacyjna narzuca spółdzielniom spożywców charakter komórek o nieograniczonej tendencji do rozrostu wszerz i czyni te spółdzielnie instytucjami masowemi.

Otóż szerokość podstawy, dając miejsce dla mas, nie sprzyja kształtowaniu się czynnej postawy jednostek. Działa tam bowiem prawo psychologji tłumu. Manifestowanie się indywidualne jest tam możliwe wyłącznie dla jednostek nieprzeciętnych, względnie — dla jednostek o takich cechach, jakie są wymagane od przywódców ruchów masowych. Dodać trzeba, że cechy te niekoniecznie muszą przedstawiać objektywny walor pozytywu społecznego.

Natomiast przeciętny „szary człowiek" — używając modnej dzisiaj terminologji — ginie w tym tłumie. Nie wierzy w swą możliwość skutecznego oddziaływania na zbiorowisko. Czuje się atomem bezosobowej masy. I to usposabia go do bierności.

Środka zaradczego przeciw temu szukać należy w takiem rozwiązaniu, które dawać będzie jednostkom pełną świadomość, że ich czynna postawa w życiu organizacyjnem spółdzielni rzeczywiście może mieć znaczenie i faktyczny wpływ na to życie.

*

Rozwiązanie widzimy w przyjęciu metody wielostopniowości federacyjnej, polegającej na tworzeniu ogniw pośrednich w organizacyjnej strukturze.

Tendencja w tym kierunku przebija się, w sposób zresztą niedostateczny, w polskiej Ustawie o Spółdzielniach (art. 51), dopuszczającej na miejsce walnego zgromadzenia zebranie delegatów. Niedostateczność leży w tem, że ustawodawca dopuszcza ten system dopiero przy liczbie 500 członków. Granica stanowczo zbyt wysoka i powinna ulec wydatnemu obniżeniu.

*

Przejdźmy teraz do interesującego nas odcinka kooperacji pracy.

W odróżnieniu od „powszechnego" charakteru spółdzielni spożywców, spółdzielnie pracy mają z natury rzeczy znacznie węższą podstawę organizacyjną, ograniczoną przynależnością do danego zawodu. Wąskość tej podstawy daje natomiast pogłębienie stosunku jednostki do gromady zrzeszonej. Możnaby różnicę socjologiczną między spółdzielnią spożywców a spółdzielnią pracy sformułować w ten sposób, że pierwsza za punkt wyjścia ma ekspansję wszerz, druga — wgłąb.

Nie znaczy to bynajmniej, ażeby przy właściwej polityce organizacyjnej nie miało nastąpić działanie w drugim kierunku odnośnie obu typów. Otrzymujemy to przez zastosowanie wielostopniowego federalizmu, jako metody montażowej. W spółdzielniach spożywców będzie ona w przebiegu miała charakter akcji dekoncentracyjnej: rozbicia wielkiego zrzeszenia konsumentów na mniejsze komórki celem zachowania pierwiastka aktywizmu. W spółdzielniach pracy — będzie koncentracją niewielkich stosunkowo grup zawodowo - spółdzielczych dla wspólnego szukania rynków pracy, dla zbiorowego opanowania procesów złożonej

produkcji, wymagających udziału różnych zawodów, — wogóle dla osiągnięcia korzyści, płynących z wielkiej liczby.

Równolegle w czasie przebiegająca akcja dekoncentracji z jednej i koncentracji z drugiej strony — daje w sumie syntezę pozytywnego działania kooperacji w kierunku przebudowy społecznej.

II.

Ze względu na podkreślony wyżej specyficzny charakter spółdzielni pracy, warunek aktywności indywidualnej musi być na ich terenie decydującym wyznacznikiem poczynań organizatorskich. Zaniedbanie kierunku wgłąb dla szybszych efektów w kierunku wszerz stanowi dla spółdzielczości pracy błąd zasadniczy, powiem więcej — samobójstwo organizacyjne.

Członek spółdzielni pracy musi czuć się współdecydującym czynnikiem w życiu gromady, a więc posiadać przeświadczenie o możności oddziaływania na nią w sposób skuteczny. Jest to osiągalne tylko w niewielkich ilościowo skupieniach, które też są jedynie właściwą komórką organizacji pracy w metodzie spółdzielczej.

*

Niełatwo jest określić „optimum" liczbowe dla podstawowej komórki. Musimy na wstępie przyjąć, że jest ono ruchome i zmienia się w zależności od poziomu wyrobienia społecznego członków.

Współmiernikiem dla ustalenia „optimum" będzie stan dojrzenia społecznego, stopień przygotowania członków do organizacji życia w formach spółdzielczych. Im wyższy poziom społeczny, tem większy może być zespół — tak będzie brzmiała formuła w algebraicznem ujęciu, pod które wartość arytmetyczną podłożą konkretne każdorazowe okoliczności.

Możemy warunkowo przyjąć, że przeciętne „optimum" ilościowe dla spółdzielczego zespołu pracy, stawiającego sobie za cel wewnętrzny bliskie współżycie, wahać się będzie około liczby 20 osób. Poza tem spotykamy się z warunkami zewnętrznemi, narzucanemi przez rodzaj pracy i warsztatu.

Wielkie roboty publiczne (drogowe, meljoracje i t. p.) operują znacznie większemi masami, które dochodzą do liczby kilkuset, a niekiedy nawet i kilku tysięcy. Dla racjonalnej organizacji, często wymagającej dużej liczby zatrudnionych, albo, gdzie różne zawody ściśle współpracują ze sobą przy jednym objekcie (czego klasycznym przykładem jest budownictwo), — federujemy komórki zespołowe, powiedzmy o liczbie przeciętnej 20 osób, tworząc w ten sposób organizację nadbudowy. Możemy więc organizować federację zespołów spółdzielczych jednego zawodu dla podejmowania jednolitych prac masowych, albo też federację zespołów kilku zawodów, biorących wspólny udział w bardziej złożonych przedsięwzięciach.

Władzą tak zbudowanej federacji spółdzielczej będzie zebranie delegatów zrzeszonych niewielkich spółdzielni, a nie walne

zgromadzenie ogółu ich członków. Występuje tu stopniowość, uzasadniona koniecznością zachowania oddolnej inicjatywy.

Federacje pierwszego stopnia mogą łączyć się w miarę potrzeby w federacje stopni wyższych, naprzykład — w dzielnicowe lub ogólnopaństwowe.

*

System ten wywołać może nieprzemyślane zarzuty ze strony osób, myślących kategorjami pewnych nałogów, które pokutują dotychczas w pojęciach prawno - publicznych, — zarzuty antydemokratyczności. My natomiast utrzymujemy, że jedynie stopniowość wyborów zapewnia jednostce w sposób należyty możność faktycznej aktywności organizacyjnej i prowadzi do rzeczywistej demokracji.

Zasada stopniowości (konsekwencja metody federacyjnej) chroni jednostkę przed zaginięciem w tłumie, daje jej pole do skutecznego przejawiania swych poglądów, a przez wpływ na wybór i odwołanie delegata zapewnia stałą możność oddziaływania na całość.

Jest to przytem forma demokracji, pozbawiona piętna demagogji, zazwyczaj towarzyszącego masowości. Masowość bowiem sprzyja opanowaniu sterem ruchu społecznego przez jednostki ambitne, agresywne, a najczęściej wysoce niedojrzałe do roli, jaka wynika dla nich z sytuacji, wytworzonej przez falujące nastroje mas. Cechą demagogji jest to, że prosperuje ona jedynie w wielkich zbiorowiskach. Na terenie zaś skupień kilkunastoosobowych osiąganie przez demagogję efektów jest trudne, prawie niemożliwe, — gdyż uczestnicy zbyt dobrze znają się między sobą i nie ulegną przed jałową frazeologją, a nawet nie pozwolą na nią.

W wielkich zbiorowiskach, gdzie przedewszystkiem demagodzy znajdują pole do popisów, — nie wszystkie jednostki naprawdę wartościowe mogą przejawić się aktywne i wykazać swoje walory. Składa się na to cały szereg przyczyn natury socjologicznej i psychologicznej: wzajemna nieznajomość ludzi między sobą, nieśmiałość wobec wystąpień publicznych, brak zaufania do swych zdolności przekonywania innych, brak wymowy i t. d.

W małym zespole osób często ze sobą obcujących te wszystkie hamulce i przeszkody w ujawnianiu indywidualnego stanowiska giną.

Na tej drodze usuwamy ujemne strony teoretycznie „stuprocentowej", ale faktycznie pozornej demokracji, pozbawiamy demokrację pierwiastków negatywnych, szkodliwych społecznie, oraz przywracamy jej właściwy sens, polegający na bezspornem prawie wolnego człowieka do czynnego udziału w życiu społecznem i prawie jego do osobistej inicjatywy.

Powtarzam: właśnie metoda federacji i wynikający z niej system stopniowego przedstawicielstwa są podstawą istotnej, a nie pozornej demokracji.

Dla zapewnienia trwałych warunków korzystania przez gromadę z inicjatywy indywidualnej musimy bezwzględnie przestrzegać zasady każdorazowej odwołalności delegata. Nie ustalamy okresu „kadencji". Delegat pozostaje w swej roli tak długo, dopóki odpowiada to jego mocodawcom.

Zespół spółdzielczy ma w każdym czasie prawo cofnąć mandat. Przyczem nie jest to bynajmniej momentem dyskwalifikującym wycofanego delegata jako członka. Poprostu — pogląd jego indywidualny, lub grupy, do której on należy, nie może być przedstawiany w imieniu większości zespołu. Ponieważ zespół jako całość musi być reprezentowany przez jednostkę, podzielającą pogląd większości.

W tym właśnie momencie upatrujemy najgłębszą treść demokracji, zaprzepaszczoną w takim układzie rzeczy, gdzie reprezentant przez czas swojej „kadencji" może zajmować stanowisko w różnych sprawach bez porozumienia z wyborcami, co daje w wyniku karykaturę demokracji, w której „szara jednostka" aktywizuje się jedynie w czasie wyborów.

*

W spółdzielni pracy wszystkie ważniejsze sprawy organizacyjne, zwłaszcza sprawy załatwiane przez delegatów na terenie federacji, należy omawiać kolektywnie. Musi około nich powstawać opinja zespołu, wynikająca z poznania przedmiotu i z wymiany poglądów. W ten sposób wydobywamy na wierzch twórcze zdolności jednostek, pozwalamy się im przejawiać, wychowujemy nowego aktywnego człowieka.

Mimo najdalej idących przewidywań, może zajść wypadek, że zebranie delegatów będzie musiało, jako organ zwierzchni federacji, wypowiedzieć się w jakiejś sprawie natychmiast, nie mając możności zwrócić się uprzednio po instrukcje do zebrań poszczególnych spółdzielni sfederowanych. Wówczas na najbliższych zebraniach swych zespołów spółdzielczych delegaci będą obowiązani zreferować sprawę, wyjaśnić i uzasadnić zajęte przez siebie stanowisko. A jeżeli który nie uzyska aprobaty ze strony większości członków swojej spółdzielni, — wtedy zrzeknie się funkcji reprezentanta.

W ten sposób jest zapewnione ciągłe czuwanie ogółu nad delegatem, którego mandat polega na przedstawianiu poglądów zespołu, a nie własnych, jak to się dzieje w demokracji bezpośredniej, gdzie grupa reprezentantów uzależnia od siebie cały naród. System, stosowany w spółdzielniach pracy przywraca naturalny porządek rzeczy i uzależnia trwale delegata od zbiorowego mocodawcy.

III.

Problem wyżej omówiony jest również aktualny i na terenie drużyn junackich, prowadzonych przez Stowarzyszenie Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą (S. O. M.).

Ze względu na to, iż drużyny te są traktowane jako embrionalna postać i etap przejściowy do spółdzielni pracy, ze względu na ich liczbę oraz na wiek junaków, nadający całej akcji charakter wybitnie wychowawczy, — doświadczenia organizacyjne tych drużyn zasługują na szczególną uwagę społeczników-spółdzielców, gdyż przedstawiają olbrzymią wartość teoretyczną i praktyczną dla sprawy spółdzielczej, rozumianej jak najszerzej.

*

Nawiążmy teraz do poprzednich rozważań. Pierwszy rok doświadczeń S. O. M. potwierdził tezę o konieczności ograniczonej liczby uczestników w poszczególnej jednostce organizacyjnej, o ile ta jednostka ma naprawdę spełniać rolę aktywatora junaków.

To też w rezultacie tych doświadczeń zamiast wielkich początkowo ośrodków, skupiających po kilkaset młodzieży, obecnie za jednostkę organizacyjno - administracyjną junactwa przyjęto w S. O. M. stuosobową drużynę.

Jednak i setka stanowi tu, jeśli idzie o należytą aktywizację poszczególnych jednostek, — gromadę zbyt dużą. Należałoby więc wykorzystać podział drużyny (istniejący dotąd ze względów jedynie porządkowych) na cztery zastępy i osiem 12-osobowych sekcyj i nadać tym sekcjom znacznie głębszy charakter podstawowych komórek organizacyjnych życia junackiego w ramach samorządowej drużyny.

*

Proponując sekcję, jako optimalną pod względem liczby uczestników komórkę podstawową drużyny junackiej, rozważmy, z jakiej ilości junaków powinna się sekcja składać.

W pracach wychowawczo - oświatowych, tam gdzie przyjęto metodę drobnych zespołów według zainteresowań, doświadczenie wykazało, że zespół powinien się składać z 15-tu do 20-tu najwyżej osób. Wyspecjalizowane w działalności wychowawczej harcerstwo przyjmuje liczbę 8, jako optimum dla swych komórek organizacyjno - wychowawczych.

Sekcje junackie mają zadanie znacznie trudniejsze. Ich wpływ wychowawczy poprzez współżycie i współpracę — znacznie jest głębszy. A przytem należy się tu liczyć z przewagą elementu mało wyrobionego, pochodzącego ze środowiska nędzy proletarjackiej, lub chłopskiej, z młodocianym wiekiem i ujemnemi wpływami bezrobocia na psychikę i obyczaje junaków. Stąd przy ustalaniu optimum ilościowego dla sekcji należy skłaniać się do liczb najmniejszych.

Należy pozatem pamiętać, że koszarowy tryb codziennego współżycia, jaki z konieczności panuje w drużynie, oraz nieśmiałość właściwa wiekowi dojrzewania, w którym się większość junactwa znajduje, — mogą wpływać na to, iż chłopcy o słabej

strukturze nerwowej nawet już w liczbie 12-tu czują się przytłoczeni.

Wysuwam więc pytanie: czy nie byłoby celowem podzielić 24 junaków jednego zastępu nie na 2, jak dotąd, ale na 3 ośmioosobowe sekcje?

Należałoby w tym celu przeprowadzić eksperymenty, na zasadzie których dałoby się ustalić właściwe optimum ilościowe dla sekcji w drużynie. Sprawa jest pierwszorzędnej doniosłości i sądzę, że władze S. O. M. eksperymenty takie w kilku czy kilkunastu drużynach przeprowadzą.

Możliwe, że optimum okazałoby się inne dla drużyny, złożonej z młodzieży wielkomiejskiej, a inne w drużynie chłopskiej. Sądzę jednak, że, operując prawem wielkich liczb, można będzie wypośrodkować wspólne optimum dla ogółu junackiego.

*

Regulamin obecny dla usamorządowionej drużyny junackiej ustala, że wybory sekcyjnych odbywają się na walnem zgromadzeniu drużyny. Sądzę, że stan ten należy uważać za przejściowy.

Przypuszczam, że po scementowaniu materjału ludzkiego w drużynach zostaną tam wprowadzone wybory sekcyjnych na zebraniach sekcyj, co jedynie można uznać za właściwe, gdyż stuosobowa drużyna jest jednostką zbyt wielką, aby w dyskusji, w głosowaniu i w wyborach na jej zebraniach mogła się w należyty sposób przejawić aktywność każdego z junaków.

Obecny sekcyjny, wybrany przez całą drużynę, musi być z czasem zastąpiony przez sekcyjnego — delegata swojej sekcji. Przyczem rola sekcyjnego powinna odpowiadać roli delegata małej spółdzielni pracy, wchodzącej w skład federacji, o czem już była mowa wyżej.

Posuwając się na drodze do pełnej kooperatyzacji drużyny junackiej, spotkamy się z koniecznością przekazania kompetencyj walnego zebrania drużyny zebraniu delegatów sekcyjnych, każdorazowo odwołalnych.

*

Skoro raz już nastawimy mechanizm życia grupowego w drużynie na tę drogę, wiodącą do istotnej a nie pozornej spółdzielczości pracy, musimy pamiętać, że znajdziemy się wobec pewnego zapoczątkowanego procesu, który posiada swoje prawa kinetyki społecznej.

Rola więc kierownika drużyny polegać będzie na stwarzaniu warunków dla prawidłowego przebiegu tego procesu, który nie powinien ulegać ani zawahaniom, ani sztucznemu przyspieszeniu.

*

Jak w każdym eksperymencie, tak i tu koniecznem jest zachowanie ostrożności.

Nie należy jednak unikać prób, ani zrażać się ewentualnemi niepowodzeniami. Nauka, płynąca z nieudanych eksperymentów, przerasta często swą wartością objektywną powodzenia, osiągnięte w szablonowych formach.

Nie obawiajmy się błędów, o ile uczyniliśmy wszystko, aby im zapobiec. Błędy wskazują nam na okoliczności, których nie zdołaliśmy przewidzieć, i, dając nam doświadczenie, które staje się własnością wszystkich, wzbogacają w sumie dorobek społeczny.

BRONISŁAW BRÉZA

Wytyczne organizacyjne dla junactwa

(Artykuł dyskusyjny)

Artykuł poniższy został napisany jeszcze w styczniu. W międzyczasie wyszedł regulamin tymczasowy dla drużyny junackiej, przesądzający poniekąd niektóre z kwestyj, wysuniętych w artykule.

Tem niemniej rozważania p. inż. Brézy nie straciły zasadniczo na swej aktualności, a ze względu na głębokie i oryginalne ujęcie zawsze żywego dla nas zagadnienia — zainteresują napewno naszych Czytelników.

Redakcja

Całość organizacji S. O. M. (Stowarzyszenia Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą), składająca się z szeregu równorzędnych ośrodków pracy, uwieńczonych Centralą, stanowi jakgdyby odrębną społeczność.

Każdy zaś ośrodek jest zamkniętą w sobie całością i conajwyżej ambicją kierownictwa było, ażeby tę całość wysunąć przed innemi ośrodkami. Czyniono to wszelkiemi sposobami, nieraz reklamą umiejętną, czasem pracą, gdyż organizacja nie przewidywała żadnej skali awansów, poza przesunięciami personalnemi.

Ze swej strony nowozarekrutowani junacy, po otrzaskaniu się z nowemi dla nich warunkami życia koszarowego i pracy zbiorowej, stawali się albo lekkomyślną masą, żyjącą bez jutra i bylejak wypełniającą nakazane im czynności, albo byli to ciułacze groszy z wypłat dekadowych, dla których organizacja — to tylko pracodawca, płacący za wykonaną robotę. Marzeniem zaś jednych i drugich było otrzymanie stałego prywatnego zajęcia, gdyż zatrudnienie w ośrodkach stanowiło w ich mniemaniu tylko surogat pracy zarobkowej.

Wyjątki — to entuzjaści, „patrjoci" danego ośrodka, wybuchający żywiołowym protestem przy zmianie kierownictwa, lub kandydaci na zastępowych i drużynowych, t. j. ci, którzy widzieli przed sobą jakieś perspektywy wybicia się ponad szarą masę.

Ponadto zastępy i drużyny, sformowane w sposób przypadkowy, zapewniający głównie konieczną karność, a przytem zaopatrzone w bylejaki sprzęt techniczny, nadawały się jedynie do prac szablonowych, masowych i najprostszych, — t. j. głównie do robót ziemnych. Jeżeli to były roboty warsztatowe, to można było wykonywać tylko masowo pewien standaryzowany przedmiot, gdyż wyrób każdej nowej rzeczy wywoływał perturbacje w organizacji pracy, — perturbacje wyolbrzymiane przez junaków, dla których obojętną była treść i wydajność pracy.

Wreszcie stwierdzić należy zły naogół wpływ starszej młodzieży junackiej na junaków młodszych. Nieraz kilku starszych, o awanturniczych skłonnościach, pociąga za sobą kilkudziesięciu żółtodziobów, częściowo metodą zastraszenia, częściowo zaś przez obudzoną w nich chęć naśladownictwa.

Należałoby więc wydzielać starsze roczniki junackie w odrębne ośrodki, oddając je pod kierownictwo specjalnie dobranej kadry o silnej ręce. Jest to tembardziej pożądane, że uniknęłoby się w ten sposób jeszcze jednej plagi ośrodków, — a mianowicie drobnych kradzieży, prawie wyłącznie wywoływanych chęcią hulanki ze starszymi, lub grą w karty, również przez starszych junaków inicjowaną.

Jeżeli dodać zdarzające się często nawpół świadome niszczenie dobytku organizacji — ów niewątpliwy objaw „życia bez jutra", — to wyczerpuje się prawdopodobnie wszystkie widziane od wewnątrz ujemne strony życia codziennego w ośrodku pracy.

Powyższe strony ujemne nie wykluczają wielkiego nieraz zapału i ofiarności junaków w tych wypadkach, kiedy widzą oni oczywistą pożyteczność wykonywanej roboty, czy to ratowniczej, jak podczas powodzi, czy też innych prac, wyraźnie społeczeństwu potrzebnych. Jest to jednak przeważnie płomień, podsycony doraźnym zastrzykiem akcji instruktorskiej, nie zaś równo płonący znicz codziennej pracy, stanowiącej przyszły fach tej młodzieży w jej samoistnem życiu.

*

A jednak... jednak ta granica wieku — od 17 do 22 lat... I co potem?... Przygotowanie do pracy zespołowej, lecz zredukowane do robót najprostszych, t. j. najmniej wymagających przygotowania... Jednak życie skoszarowane, ograniczające związek z rodziną do rzadkich urlopów, bez możności udzielania pomocy tej rodzinie obecnie... I żadnych widoków na przyszłość...

Stawiając przed oczy te zagadnienia, życie samo wskazuje, że wzniosła myśl zatrudnienia dorastającej młodzieży, celem uchronienia jej od stanu „bezrobotnych od urodzenia", wymaga dalszego rozwoju, ażeby organizacja Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą przestała być mechanizmem, zamkniętym w sobie, a stała się jednym z trybów szerokiej akcji społecznej, — trybem,

przez który przewijają się coraz to nowe pierścienie łańcucha pokoleń niezatrudnionej młodzieży.

Musi więc być stworzony pewien normalny dopływ junaków, zaprawionych w zespołowej pracy, do ośrodków wyższych organizacyjnie. Po przejściu przez takie ośrodki, junacy, drogą dalszej selekcji, opuszczaliby ścisłe ramy Stowarzyszenia Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą, przechodząc do samoistnych spółdzielni pracy, dla których S. O. M. byłby organizacją macierzystą oraz naturalną rezerwą nowych sił ludzkich.

Konkretyzując, — zróżniczkowanie ośrodków pracy mogłoby być następujące:

Stadjum 1-sze: rekrutacyjne ośrodki pracy (w skrócie R. O. P.);

Stadjum 2-gie: normalne ośrodki pracy (w skrócie N. O. P.);

Stadjum 3-cie: spółdzielcze ośrodki pracy (w skrócie S. O. P.),

Stadjum 4-te: emanacja S. O. M. nazewnątrz w postaci samodzielnych spółdzielni pracy.

Ustalmy rolę i zadania, jakie miałyby przed sobą wyszczególnione powyżej typy ośrodków pracy.

I. Rekrutacyjny Ośrodek Pracy

Głównem zadaniem kierownictwa R. O. P. byłoby takie przygotowanie do pracy zbiorowej zarekrutowanych junaków, ażeby w ciągu trzech miesięcy przynajmniej jedna trzecia ich część osiągnęła normalną wydajność pracy i skutkiem tego mogła być skierowana do normalnego ośrodka pracy. Osiągałoby się to zapomocą:

a) formowania zastępów i drużyn, mających za naczelne zadanie pracę zbiorową, z zastosowaniem częstego przeszeregowania (selekcji), celem otrzymania zastępu lub drużyny, normalnie pracującej;

b) pracy instruktorskiej nad wyrobieniem karności, uczciwości i poczucia obywatelskiego;

c) dokształcania ogólnego (nie zawodowego);

d) organizacji spółdzielczości spożywczej.

Junacy przebywaliby w R. O. P. w ciągu trzech do pięciu miesięcy, otrzymując za każdy przepracowany 6-cio godzinny dzień roboczy 25 groszy, przy pozostałych świadczeniach równych dotychczas stosowanym.

Ośrodkom tym mogłyby być powierzane roboty najprostsze: ziemne, drogowe, obwałowanie rzek. Naogół jednak roboty n i e t e r m i n o w e.

II. Normalny Ośrodek Pracy

Ośrodki takie, wyższe organizacyjnie od pierwszych, mając szerszy zakres pracy, różniłyby się już w składzie personalnym

kadry od R. O. P., gdyż tu dokształcanie powinno posiadać charakter zawodowy, pokrewny wykonywanej pracy. Niższa kadra N. O. P. powinnaby mieć kwalifikacje podmajstrzych i dozorców robót. Dla uzyskania odpowiedniego personelu, należałoby podnieść płace tej kadry.

Zadaniami głównemi kierownictwa N. O. P., poza utrzymaniem karności i uczciwości w życiu zbiorowem ośrodka, byłyby:

a) organizacja pracy w sposób, zapewniający maksymalną wydajność, z zastosowaniem premjowania indywidualnego i zespołowego za wydajność pracy i oszczędzanie majątku organizacji;

b) dokształcanie fachowe przez instruktorów technicznych (zaznajomienie z maszynami pracy: dragi, traktory, betoniarki, walce, obrabiarki etc.);

c) selekcja drużyn i zastępów, nadających się do skierowania do spółdzielczych ośrodków pracy;

d) początki kształcenia w zakresie spółdzielczości pracy;

e) pełny samorząd w spółdzielczości spożywców.

Junacy przebywaliby w N. O. P. maximum dwa lata, otrzymując poza zwykłemi świadczeniami 50 groszy za przepracowany 6-cio godzinny dzień pracy. Wykonywaliby roboty, noszące charakter terminowy i wymagające pewnej odpowiedzialności wykonawców. Przy ewentualnej pomocy oddziałów, dostarczanych przez spółdzielcze ośrodki pracy (o czem niżej), mogłyby być wykonywane roboty meljoracyjne, regulacyjne, drogowe z budową mostów i przepustów, roboty betonowe, murarskie, ciesielskie, roboty warsztatowe. Słowem—roboty o kosztach, całkowicie lub częściowo zwrotnych dla S. O. M.

III. Spółdzielczy Ośrodek Pracy

Spółdzielczy ośrodek pracy powinien posiadać organizację elastyczną, w której już zastęp podzielony na 2 — 3 sekcje, stanowi jednostkę, uzdolnioną do wykonywania bardziej skomplikowanej roboty w zakresie swojej branży.

Wybieram jako jednostkę zastęp, gdyż łączenie więcej niż 25 ludzi jednego lub paru pokrewnych fachów ograniczałoby możność zastosowania ich pracy jedynie do większych zespołów typu warsztatowego. Natomiast fachowy zastęp, złożony z 25 osób, jest łatwy do translokacji na odcinek robót, trudny do wykonania siłami ośrodka pracy typu niższego organizacyjnie, i może być niezastąpioną pomocą dla tych ośrodków.

Miałoby to również wielki walor wychowawczy, gdyż młodsi organizacyjnie junacy widzieliby, że siłami ich starszych kolegów mogą być pokonane wszelkie trudności, które dla ich uzdolnień zdawały się być nieprzezwyciężone.

Pozatem zewnętrzny efekt wykonania własnemi siłami S. O. M. całokształtu rozpoczętej przez Stowarzyszenie roboty byłby ar-

gumentem, niezbicie przekonywującym ludzi, którzy sceptycznie oceniają dotychczasową pracę S. O. M.

*

Spółdzielcze ośrodki pracy, jak to wynika z ich nazwy, musiałyby posiadać zasadnicze atrybuty spółdzielczości, a zatem: udziały członkowskie; kapitał społeczny; rozbudowany samorząd zwłaszcza w sprawach przyjmowania nowych członków - junaków, oraz w kwestjach premjowania indywidualnego i zespołowego; uprawnienia do kontroli wydatków; decydujący głos w sprawie nabywania sprzętu technicznego, niezbędnego do wysokiej wydajności pracy, która ma zapewnić w określonych granicach samowystarczalność finansową spółdzielczego ośrodka pracy; uprawnienia do kontroli kalkulacji robót, polecanych przez Centralę do wykonania ośrodkowi.

S. O. P., jako forma przejściowa do samodzielnej spółdzielni pracy, mógłby zachować budowę ośrodka z podziałem na kadrę, drużyny i zastępy, z tą tylko różnicą, że kwalifikacje kierowników musiałyby odpowiadać wyższym wymaganiom. A zatem zastępowi powinni być wykwalifikowanymi rzemieślnikami lub dozorcami robót (podmajstrzymi), a drużynowi — starszymi dozorcami robót (majstrami), zaś kadra kierownicza powinna posiadać odpowiednie wykształcenie techniczne.

Dla uzyskania wykwalifikowanego personelu należałoby podnieść odpowiednio płace.

W ten sposób pomyślany spółdzielczy ośrodek pracy — to pewnego rodzaju przedsiębiorstwo. W sezonie robót wykonywa ono pracę nazewnątrz. W okresie zimowym poszczególne zastępy tego przedsiębiorstwa szkolą w swoim fachu junaków niewykwalifikowanych, zatrzymanych na zimę w S. O. M.

Stąd więc pomoc Centrali S. O. M. dla spółdzielczego ośrodka pracy powinna ograniczać się do sfinansowania zwrotnego egzystencji w sezonie robót letnich i zużytkowania jego pracy w zimie na wewnętrzne potrzeby organizacji, oraz do ewentualnego pokrywania usprawiedliwionych strat, poniesionych przez ośrodek.

*

Grupując starsze roczniki junackie, spółdzielczy ośrodek pracy w celu zapewnienia swej samowystarczalności, powinien zatrudniać junaków w ciągu 7 godzin dziennie, z wypłatą 75 groszy za dniówkę, przy wszystkich innych świadczeniach takich samych, jak w ośrodkach organizacyjnie niższych.

Okres przebywania junaków w S. O. P. winien być najwyżej dwuletni.

IV. Samodzielne Spółdzielnie Pracy

Samoistne spółdzielnie pracy — to emanacja S. O. M. nazewnątrz, zachowująca ze Stowarzyszeniem związek, jako z organi-

zacją macierzystą, z drugiej zaś strony czerpiąca swoje rezerwy z junaków, wyszkolonych przez pracę efektywną w spółdzielczych ośrodkach pracy.

Można przewidywać powstanie dwóch typów spółdzielni pracy.

Typ pierwszy — to osiadłe zespoły warsztatowe, stosunkowo łatwe do zorganizowania, gdyż mogłyby one, drogą umowy najmu, skorzystać z urządzeń warsztatów tymczasowych, które w danej chwili nie byłyby dla S. O. M. nieodzowne. W dalszej perspektywie ten typ spółdzielni pracy mógłby z korzyścią dla państwa i społeczeństwa zastąpić tak zwany przemysł anonimowy drogą wydzierżawiania, względnie — wykupywania unieruchomionych przedsiębiorstw prywatnych.

Typ drugi — to spółdzielnie o charakterze ruchomym — odpowiednik przedsiębiorstw budowlanych. Byłby on koniecznym organizacyjnie, jako zatrudniający największą ilość robotników niewykwalifikowanych, a przytem stwarzający zamiast konkurencji i nadprodukcji rozszerzone ramy zbytu dla wielu gałęzi przemysłu warsztatowego. Typ ten jest znacznie trudniejszy do zapoczątkowania. I tu doświadczenia życiowe spółdzielczych ośrodków pracy byłyby niezmiernie pożytecznym materjałem orjentacyjno-instrukcyjnym.

Przy zapoczątkowaniu tej akcji powinna być pomocną organizacja macierzysta — S. O. M., a to ze względu na własny obowiązek organizacyjny: wprowadzenie swych byłych wychowanków-junaków na drogę samodzielnej pracy.

*

Planując stwarzanie nowych spółdzielczych zespołów do wykonywania pracy właśnie w okresie panującego bezrobocia, należy mieć na widoku cele społeczne, nie zaś uprzywilejowanie jednostek spółdzielczo zrzeszonych. A więc nie zarzynanie konkurentów w walce o otrzymanie pracy, lecz rozszerzenie ram zatrudnienia. I tu byłoby, mojem zdaniem, na miejscu zastosowanie:

„kredytowej pracy spółdzielczej, opartej na statutowo zadokumentowanej woli zrzeszonych jednostek, w postaci zobowiązania do wykonywania pracy na akord z ograniczeniem wypłaty zarobku w gotówce do 66 — 80%, a likwidacją pozostałych 34—20% należności zapomocą zobowiązań długoterminowych, opartych na hipotece objektu, przy którym była wykonywana praca, względnie w innych obligacjach długoterminowych o takiemże oprocentowaniu i amortyzacji" *).

Gdyby powołanie do życia większej ilości spółdzielni pracy dało możność utworzenia ich Związku, — uzyskanoby wówczas organ, zapewniający dalsze rozszerzenie tej akcji z wizją przyszłości w postaci Syndykatu czy Izby Pracy Spółdzielczej, jako przedstawicielstwa odrębnej gałęzi samorządu gospodarczego.

*) Vide dwa artykuły o kredytowej pracy spółdzielczej w Nr. Nr. 10 i 12 „Spółdzielczego Przeglądu Naukowego", 1931 rok.

Głosy z terenu

Od przyjaciół naszego młodego pisma zaczynamy otrzymywać listy. Niektóre z nich są bardzo interesujące: poruszają ważne zagadnienia lub zawierają ciekawe informacje.

Niżej, w krótkiem streszczeniu, podamy kilka z tych głosów, pochodzących przeważnie od działaczy terenowych.

*

P. Wacław Orzechowski porusza bardzo doniosłe dla spółdzielczości pracy zagadnienie: stosunek wzajemny między kierownikiem a wykonawcą, między przełożonym a szeregowym członkiem - pracownikiem.

Autor słusznie zauważa, iż stosunek ten musi być inny, aniżeli w przedsiębiorstwach prywatnych, instytucjach państwowych, samorządowych i nawet społecznych, gdzie pracownik jest najmitą. Gdyż wszędzie tam pracownik jest osobą obcą, wziętą z zewnątrz do warsztatu pracy, zaangażowaną przez właściciela warsztatu i jednostronnie od tego właściciela, którego reprezentantem jest wobec pracownika-najmity jego przełożony, — zależną.

Natomiast w spółdzielni pracy czy wytwórczej jest wprost odwrotnie. Tu robotnik pracuje nie u obcych, lecz u siebie. Jest współwłaścicielem warsztatu swojej pracy. Przełożony zaś (technik, inżynier czy kierownik administracyjny) sam jest często w tych spółdzielniach najmitą u swoich podwładnych, o ile został zaangażowany zzewnątrz, jako specjalista, do swoich fachowych czynności kierowniczych przez zarząd czysto robotniczej spółdzielni.

Jak dotąd — ani członkowie - robotnicy, ani kierownicy w swoich spółdzielniach pracy czy wytwórczych — naogół nie umieją (przynajmniej u nas w Polsce) ułożyć w sposób właściwy wzajemnych ze sobą stosunków. Widzimy więc w tym zakresie albo ślepe naśladownictwo wzorów, przejętych ze stosunków w świecie kapitalistycznym (a wtedy samorządność spółdzielcza członków jest tylko fikcją), albo też występuje takie rozluźnienie karności, że przełożony nie ma żadnego autorytetu i wpływu, wobec czego spółdzielnia nie jest zdolną do sprawnego i zdrowego funkcjonowania.

To też Autor wzywa nasze pismo, aby przyczyniło się do wyjaśnienia tej sprawy w drodze przeprowadzenia odpowiadnio wyczerpującej dyskusji z udziałem obok teoretyków również i kierowników - praktków oraz zwykłych członków - wykonawców.

Redakcja chętnie udzieli miejsca na taką dyskusję i wzywa do niej Czytelników.

*

P. Zygmunt S. pisze o tem, jak nie jest doceniana w instytucjach społecznych i samorządowych rola i znaczenie fachowego pracownika najemnego.

A przecież jakże często się zdarza, że właśnie ci najemni pracownicy są jedynymi ludźmi w instytucji, którzy mają fachowe pojęcie o sposobach jej prowadzenia. Bo władze i dygnitarze z wyboru o sprawach techniczno - wykonawczych nie mają naogół zielonego nawet pojęcia.

To też trzeba koniecznie podnieść rolę pracownika najemnego w tych instytucjach. A jedynym na to sposobem jest (zdaniem p. Z. S.) skooperatyzowanie pracy tych fachowych najemników. Nie jest to sprawa łatwa. I nie da się z dnia na dzień przeprowadzić.

Ale jest to rzecz nieunikniona. Skooperatyzowanie najemnej pracy fachowej w instytucjach, rządzących się demokratycznie, jest koniecznością, do której prędzej czy później dojść musimy. Obowiązkiem świadomych spółdzielców jest spopularyzowanie tej idei, ażeby została ona zrozumiana i przyjęta. A wtedy nastąpią próby realizacyjne, które po mniej lub więcej udanych eksperymentach znajdą właściwe sposoby stosowania kooperacji pracy na tym wyjątkowo ważnym i coraz szerszym terenie.

Autor wzywa nasze pismo do wyczerpującego omówienia i popularyzowania tej sprawy.

Gotowi jesteśmy tego się podjąć, ale przy współudziale nietylko ciasnego grona ściśle związanych z Redakcją osób, lecz wspólnie z szerszem kołem Czytelników, interesujących się tem zagadnieniem, które staje się coraz bardziej doniosłem.

*

P. Teofil Wrona, na podstawie bogatych obserwacyj bezpośrednich oraz obfitego materjału zbadanego, pisze bardzo interesująco o dodatnim wpływie społeczno - wychowawczym ośrodków pracy na młodzież. Szczególnie podkreśla rozwój solidarności i uczuć koleżeńskich; budzenie się i rozwój poczucia obowiązku wobec społeczeństwa; budzenie się i krzepnięcie wiary w skuteczność i potrzebę akcji zbiorowej; dodatnie wpływy wzajemne między junakami, pochodzącymi z różnych okolic kraju i różnych środowisk społecznych; wdrażanie się do porządku, do systematycznej i wydajnej pracy, do przestrzegania wymagań higjeny; zaznajamianie się praktyczne i przyzwyczajanie się do kulturalnych rozrywek. Podkreśla też Autor bardzo dodatni wpływ kulturalny ośrodków pracy na miejscową ludność i odwrotnie (oczywiście tylko przy właściwem ułożeniu się stosunków między jednemi i drugiemi).

Przytoczyliśmy pokrótce najciekawsze spostrzeżenia p. Wrony. Każde z tych spostrzeżeń zasługuje na odrębne omówienie w specjalnym artykule.

*

P. Roman Maksymienko zwraca uwagę na wielkie a dotąd wcale niewyzyskane przez spółdzielców wychowawcze znaczenie sportu.

Sport, gdy mu nadać zespołowo - spółdzielczy charakter (co i dla samego sportu wyjdzie tylko na dobre, gdyż wyzwoli go z niezdrowych i szkodliwych dla niego samego wpływów) — staje się pierwszorzędnym czynnikiem spółdzielczo-wychowawczym. Wdraża bowiem młodzież do zespołowych, sharmonizowanych, solidarnych, dobrowolnych, wytrwałych i radosnych wysiłków. Jest to zwłaszcza cenne dla spółdzielczości pracy. Niestety, jak dotąd, ani sportowcy nie interesują się metotodą oraz ideologją spółdzielczą, przez co na terenie życia sportowego pokutują chorobliwe przerosty indywidualnego rekordziarstwa, ani też spółdzielcy nie interesują się sportem, jako środkiem wychowania spółdzielczego.

Należy przeto propagować uspółdzielczenie sportu na odcinku życia sportowego oraz wykorzystania wartości wychowawczych sportu na odcinku spółdzielczości.

*

P. Jerzy Kozłowski dzieli się swojemi ciekawemi spostrzeżeniami nad współżyciem w drużynach junackich młodzieży inteligenckiej z młodzieżą chłopską i robotniczą. Prosimy Autora o nadesłanie nam na ten temat specjalnego artykułu, nawet dłuższego, lecz zawierającego materjał faktyczny. Artykuł taki chętnie wydrukujemy. I innych Czytelników z terenu junackiego prosimy również o nadsyłanie nam swoich spostrzeżeń z tej dziedziny.

*

Jeden z rewidentów - instruktorów spółdzielczych pisze o konieczności zorganizowania tej najważniejszej dziś kategorji pracowników na terenie spółdzielczym — w kooperatywy pracy. Zdaniem Autora, rewidenci - instruktorzy wtedy dopiero będą mogli spełniać należycie (z odpowiadającą charakterowi ich pracy godnością i niezależnością swoją służbę społeczno - zawodowo - zarobkową, kiedy będą występowali w swojej pracy nie jako indywidualni najmici, całkowicie i jednostronnie zależni od związków rewizyjnych, których są pracownikami, (a więc w pewnej mierze od samych rewidowanych), lecz jako przedstawiciele, wydelegowani przez swoją korporację zawodową, zorganizowaną w formie specjalnej spółdzielni pracy.

Autor przytacza w swej korespondencji kilka drastycznych faktów, stwierdzających niedopuszczalne ze względów zawodowych i moralnych oraz szkodliwe dla sprawy spółdzileczej próby presji, jakiej ulegają nieraz rewidenci w swojej pracy instruktorskiej (a niekiedy i rewizyjnej) ze strony wpływowych w związkach rewizyjnych czynników, zainteresowanych w łagodnem przedstawianiu bądź nawet przemilczaniu błędów, niedokładności oraz świadomych przewinień, skonstatowanych przy rewizji.

Zdaniem Autora rewidenci kooperatyw, zatwierdzeni przez Radę Spółdzielczą, powinni zrzeszyć się i utworzyć jedną lub kilka (według ściślejszych specjalności) spółdzielni pracy rewidencko - instruktorskiej.

Ustawa o Spółdzielniach zezwala Radzie Spółdzielczej na przyznawanie prawa rewizji związkom rewidentów. Otóż takim związkiem byłaby omawiana spółdzielnia pracy.

Ze spółdzielnią tą, lub spółdzielniami (jeśli powstanie ich kilka) poszczególne związki zainteresowanych spółdzielni zawierałyby umowę na dokonywanie w spółdzielniach związkowych rewizyj oraz działalności instruktorskiej za wynagrodzeniem, pobieranem przez spółdzielnię rewidentów za dokonywane przez jej członków czynności. Umowy więc związków, zrzeszających spółdzielnie rewidowane, ze spółdzielnią rewidentów nie byłyby umowami o pracę, tylko — umowami o dzieło.

Ten system gwarantowałby fachowość i niezależność dokonywanych rewizyj i nadałby im nareszcie ten właściwy charakter, jakiego przy obecnym systemie tak często, niestety, rewizjom brakuje.

Sprawa, poruszona przez Autora, jest olbrzymiej doniosłości dla ruchu spółdzielczego. Otwieramy na ten temat na łamach naszych dyskusję i prosimy zarówno pp. rewidentów, jak i przedstawicieli związków tudzież spółdzielni do zabierania głosu.

*

Wszystkim naszym dotychczasowym Korespondentom składamy na tem miejscu serdeczne podzięki za nawiązanie bezpośrednich z nami kontaktów.

Kontakty te bardzo sobie cenimy i gorąco pragniemy wzmacniać je i rozszerzać. Rozumiemy bowiem, że przez tę łączność z Czytelnikami będziemy pismem żywem, interesującem i pożytecznem.

To też zapewniamy, że każda otrzymana przez Redakcję korespondencja, bez względu na większą lub mniejszą udolność formy, zawsze zostanie w piśmie wykorzystana, o ile, oczywiście, poruszać będzie interesujące nas zagadnienie czy też podawać ciekawe dla nas informacje.

Oczekujemy więc, Czytelnicy, na Waszą coraz szerszą i ściślejszą współpracę z nami.

LEONARD WIERZBICKI

Detaliczna czy hurtowa sprzedaż pracy?

Siła robocza, — czy się to nam podoba, czy nie — jest w ustroju obecnym towarem i podlega temu samemu prawu kupna-sprzedaży, co i każdy inny towar.

To też, tak dla sprzedawców tego towaru — robotników, jak i dla nabywców — pracodawców nie jest obojętne, w jaki sposób odbywa się ta sprzedaż: hurtowo czy detalicznie. Naogół — ku wielkiej szkodzie jednej i drugiej strony — odbywa się detalicznie. Robotnik, poszukujący pracy, ofiarowuje swoje usługi osobiście — detalicznie. Pracodawca zaś, potrzebujący siły roboczej do wykonywania pewnych czynności, — angażuje do tej pracy każdego robotnika zosobna, czyli również detalicznie.

*

Czyżby system hurtowych obrotów nie mógł mieć zastosowania do tego swoistego towaru, jakim jest siła robocza? Czy też nieuświadomienie sobie korzyści tego systemu powstrzymuje zainteresowanych, od jego stosowania?

Już przed trzydziestu laty Ives Guyot, były minister robót publicznych republiki francuskiej, znany z całego szeregu prac, poświęconych zagadnieniom ekonomiczno - społecznym, w swojej książce „Konflikty pracy i ich rozwiązanie" [1]) — dowodzi, że system hurtowej sprzedaży siły roboczej jest możliwy i powinien oddać duże usługi jednej i drugiej stronie, t. j. robotnikom i pracodawcom. Trzeba tylko dla wprowadzenia tego systemu powołać do życia odpowiednie organizacje robotnicze, za których pośrednictwem będzie on stosowany. Takiemi organizacjami — zdaniem Guyot'a — mają być spółdzielnie pracy.

Zrzeszając pracowników jednego fachu, czy też kilku pokrewnych fachów, spółdzielnie pracy będą zawierały z poszczególnym pracodawcą, potrzebującym siły roboczej do wykonania określonej ilości pewnych przedmiotów, czy też do wykonywania określonych czynności, umowę handlową na zbiorowe wykonywanie tych czynności po zgóry umówionej cenie. Taka spółdzielnia nie będzie polecać tego czy innego pracownika, natomiast sama będzie się podejmować wykonania zbiorowej określonej pracy. Będzie występować, jako hurtowy sprzedawca zbiorowej zorganizowanej siły roboczej, podług zgóry określonych warunków, wymienionych w zawartej umowie.

Zawarcie takiej umowy daje pracodawcy gwarancję wykonania danej pracy w określonym czasie, wymaganej jakości i po zgóry umówionej cenie, co dla kalkulacji przemysłowej ma pierwszorzędne znaczenie.

Przy indywidualnym najmie pracowników (detalicznem nabywaniu siły roboczej), pracodawca ma liczne kłopoty i trudności. A więc: rozdrobniona wypłata robocizny i opłata świadczeń społecznych, nadzór nad wykonywaniem pracy przez poszczególnych robotników, załatwianie konfliktów na tle najmu pracy, ryzyko strat, poniesionych na skutek takich konfliktów i t. d.

Tego wszystkiego może pracodawca uniknąć, nie najmując do pracy robotników poszczególnych, lecz zawierając odpowiednią umowę ze spółdzielnią na wykonanie potrzebnych przedmiotów, czy też spełnienie pewnych czynności. Zarobkodawca jest uwolniony od kłopotów i trudności, związanych z administracją pracy.

Niemniej korzystną jest dla pracowników hurtowa sprzedaż ich siły roboczej za pośrednictwem spółdzielni pracy. System hurtowej spółdzielczej sprzedaży pracy zapewnia pracownikowi niezależność od pracodawcy, gdyż każdy z członków spółdzielni staje się pracownikiem i pracodawcą dla samego siebie.

---

[1]) Les conflits du travail et leur solution par Ives Guyot, Paris, 1903.

Pozatem pracownik, sprzedając swoją siłę roboczą za pośrednictwem swojej spółdzielni, będzie mógł osiągnąć lepsze dla siebie warunki, niż gdyby występował wobec zarobkodawcy jako indywidualny najmita.

W wypadkach, gdy charakter danej produkcji, czy też charakter danej czynności jest bardziej złożony i wymaga skomplikowanej organizacji pracy, czemu pojedyncza spółdzielnia pracy może nie podołać, powinna występować federacja tych spółdzielni, organizując i dostarczając pracodawcom takie złożone zespoły pracownicze.

Przy ogólnej w świecie tendencji do hurtowych obrotów standaryzowanym towarem, detaliczna sprzedaż siły roboczej staje się, zdaniem Guyot'a, anachronizmem, sprzecznym z linją rozwojową życia gospodarczego. Zwłaszcza rażącym jest ten anachronizm na terenie dużych robót i dużych przedsiębiorstw.

*

Powyższy pogląd Guyot'a nie stracił nic na swej aktualności po trzydziestu kilku latach. Przeciwnie — aktualność jego jest dziś znacznie większa. Sprawa przejścia od systemu detalicznego nabywania siły roboczej do systemu hurtowego powinna zwłaszcza zainteresować czynniki państwowe, samorządowe i wogóle publiczne, dla których konieczny nieraz rozwój aktywności łączy się w sposób nieunikniony (przy dotychczasowym systemie indywidualnego najemnictwa) z przerostem biurokracji.

Spółdzielczość pracy, dostarczając instytucjom zarobkodawczym zorganizowaną pracę zbiorową we własnej administracji, za wspólnem wynagrodzeniem i na wspólną odpowiedzialność — jest systemem, który umożliwia właśnie czynnikom publicznym znaczne rozszerzenie ich działalności bez obawy przerostu biurokracji.

Spółdzielnia pracy absolwentek szkół rękodzielniczych „Inicjatywa" w Warszawie

„Inicjatywa" powstała przed trzema laty z potrzeby życiowej, jaka wynikła z faktu, że władze szkolne wymagają od absolwentek seminarjów, które kandydują na stanowiska nauczycielek w szkołach, jednorocznej praktyki w swoim dziale pracy. Wobec tego, że uzyskanie dobrej praktyki jest rzeczą trudną, w kwietniu 1932 roku, z inicjatywy wizytatorki szkół zawodowych żeńskich pani dr. Waniczek, mała grupa absolwentek Państwowego Seminarjum Nauczycielskiego Rzemiosł w Warszawie przy pomocy Stowarzyszenia **„Służba Obywatelska"** założyła omawianą spółdzielnię pracy, mieszczącą się początkowo w budynku Państwowego Seminarjum Nauczycielskiego Rzemiosł, a obsługiwaną „aż" przez 4 członkinie.

W miarę swego rozwoju „Inicjatywa" przenosiła się do coraz innych, większych lokali. I dziś mieści się w kilku obszernych jasnych pokojach przy ul. Nowy Świat 1 na rogu Placu 3 Krzyży, gdzie prowadzi cztery główne działy pracy: krawiectwo żeńskie, bieliźniarstwo, hafciarstwo oraz trykotarstwo i modniarstwo. Umeblowanie i maszyny są częściowo własnością Spółdzielni częściowo zaś „Służby Obywatelskiej", która zakupiła je z subwencji Ministerstwa Oświaty. „Inicjatywa" liczy już obecnie 96 członkiń, z czego 32 są zatrudnione w warsztatach spółdzielni, 64 zaś już przeszły w niej roczną praktykę i pracują w szkolnictwie lub też zarobkują dzięki zdobytemu w „swojej" spółdzielni przeszkoleniu.

Trzeba nadmienić, że z biegiem czasu do „Inicjatywy" obok absolwentek Seminarjum weszły także absolwentki szkół zawodowych żeńskich. Obecnie stosunek liczby absolwentek Seminarjum do liczby absolwentek szkół zawodowych ma się jak 1 do 2. Praktykantek, nie mających ukończonej szkoły zawodowej, Spółdzielnia nie przyjmuje. Udział

wynosi zł. 50. Członkinie, nie pracujące już w spółdzielni, udziałów swych z reguły nie wycofują, lecz pozostawiają grosz swój w instytucji, której zawdzięczają wydoskonalenie się w swym zawodzie. Praca w spółdzielni odbywa się pod kierownictwem sił gruntownie przygotowanych fachowo i pedagogicznie do swej roli.

Klijentela rekrutuje się z „wolnego rynku", jednak „Inicjatywa" stara się o wyrobienie sobie stałej klienteli, korzystając z osobistych poleceń liczniejszego grona przyjaciół i zwolenników spółdzielni. Najlepszą jednak reklamę stanowią same wyroby spółdzielni, które już utrwaliły sobie zasłużoną reputację. Dowiodła tego odbyta w mies. grudniu 1934 r. duża rewja mód, zorganizowana przez „Inicjatywę" w Warszawie z wytworów własnej pracy. Rewję tę zaszczyciły swą obecnością p. Prezydentowa Mościcka i p. Marszałkowa Piłsudska, liczne grono znawców stroju i sztuki stosowanej oraz przedstawiciele szkolnictwa.

Miesięczny obrót spółdzielni wynosi około 2000 złotych. Kierownictwo przedstawia się jak następuje: Rada Nadzorcza — 4 osoby, Zarząd, pracujący honorowo — 3 osoby, płatne kierowniczki działów — 4 osoby. Kierowniczkę artystyczną przydzieliło i opłaca Kuratorjum O. S., inne — opłaca spółdzielnia sama. Pracownice są płatne i otrzymują 50% uzyskanej za robociznę sumy. Produkuje się przeważnie z materjałów powierzonych przez klijentelę, rzadziej z kupowanych we własnym zakresie. Zależnie od wprawy i działu pracy czysty zarobek miesięczny wynosi na osobę od 20 do 80 złotych. Są to sumy bardzo małe; zważywszy jednak, że praca ta dotychczas ma charakter praktyki i pracownice, nie mając wprawy, nie osiągnęły należytego tempa pracy, oraz że administracja spółdzielni, mającej charakter szkoleniowy, jest stosunkowo dość kosztowna, należy się temi niskiemi płacami narazie zadowolić, licząc, że dzięki zdobytej w spółdzielni sprawności zarobki członkiń będą z czasem większem.

Ta nadzieja na lepszą przyszłość ożywia cały zespół członkiń-pracowniczek. Gdy zwiedzałem spółdzielnię, uderzył mnie w warsztatach pogodny i radosny nastrój. Dawało się odczuć, że to członkinie pracują we własnej spółdzielni, dla „swojego" lepszego jutra; że to nie białe niewolnice igły, jakich tyle z zaczerwienionemi od wysiłku oczami widzieć można po prywatnych szwalniach i magazynach.

Swój rozwój i powodzenie spółdzielnia zawdzięcza w bardzo wielkim stopniu troskliwej opiece ze strony nauczycielstwa, zrzeszonego w „Służbie Obywatelskiej". Nauczycielstwo stanowi jakgdyby zaczątek przyszłego Koła Przyjaciół, które koniecznie powinno przy Spółdzielni powstać.

Młodej tej placówce i jej młodym członkiniom - pracownicom życzymy jak najlepszego w dalszym ciągu rozwoju i pomyślności.

j. z.

WŁADYSŁAW BAGIŃSKI

NIEMCY

Próby podniesienia godności pracy

(Odczyt w Tow. Popierania Kooperacji Pracy z dn. 14.II.35).

Wśród przemian, jakie dokonują się po objęciu władzy przez ruch narodowo - socjalistyczny w dziedzinie ustroju pracy w Niemczech, na szczególną uwagę zasługują te tendencje i poczynania, które zmierzają do podniesienia godności pracy i przepojenia stosunków pracy atmosferą pojęć moralnych.

Tendencje te czerpią swe źródło z ogólnych założeń ideologicznych ruchu narodowo - socjalistycznego, przedewszystkiem zaś z zasadniczej jego tezy,

że „nie gospodarcze warunki stanowią podstawę stosunków społecznych lecz — przeciwnie — poglądy moralne decydują o stosunkach ekonomicznych".

Wynikający z tej tezy prymat wartości moralnych przed wartościami ekonomicznemi pociąga za sobą zupełnie inne podejście do stosunku pracy, niż to, które wytworzyło się w liberalnym ustroju pracy. Stosunek pracy przestaje być w tych warunkach tylko stosunkiem gospodarczym, którego treść oznacza umowa o pracę, a którego istota wyczerpuje się we wzajemnym zobowiązaniu stron do świadczenia — pracy i zapłaty, lecz staje się ścisłym związkiem między pracownikami a pracodawcą, stosunkiem osobistej współpracy, zapomocą którego obie strony łączą się we wspólnotę pracy w celu spełnienia swego obowiązku wobec narodu.

To pojęcie stosunku pracy jako służby, jako wykonywania obowiązku w ramach wyższej wartości moralno-społecznej, jaką jest spólnota narodowa, ma wnosić do niego zupełnie nowe pozagospodarcze, moralne elementy. Obowiązek pracowania nie dla zarobku, nie dla zysku, lecz przedewszystkiem dla dobra narodu ma wytworzyć między pracodawcą a pracownikami stosunek ścisłego osobistego kontaktu, nawiązujący się i wyczerpujący na płaszczyznie szeregu obowiązków i nakazów moralnych, które razem tworzą pojęcie honoru społecznego.

II.

W ten sposób zarysowany objawia się nam stosunek pracy na podstawie niemieckiej ustawy o porządku pracy narodowej z dn. 20.I.34 r.

Ustawa ta całkowicie zmieniła prawne oblicze stosunków pracy w Niemczech — traktuje zakład pracy jako integralną całość, której właściwe i zgodne z jej celem funkcjonowanie leży w interesie ogólnym.

Pracodawca z pracownikami tworzy wspólnotę zakładową, której istnienie nakłada na przynależnych do niej określone obowiązki. Głównym obowiązkiem wszystkich przynależnych do wspólnoty zakładowej jest świadomość wspólnoty i wola jej utrzymania, a więc sumienne wykonywanie zadań, wynikających dla każdego z jego stanowiska w zakładzie pracy.

Ten obowiązek takiego postępowania i ustosunkowania się do wspólnoty zakładowej i jej członków, jakiego wymaga rozwój i utrzymanie tej wspólnoty, stanowi istotną treść pojęcia honoru społecznego. Jeżeli przynależny do załogi działa przeciwko temu obowiązkowi, naraża honor społeczny.

Naruszenie honoru społecznego zgodnie z przepisami ustawy o porządku pracy narodowej zachodzi przedewszystkiem w następujących dwóch wypadkach: a) jeżeli przedsiębiorca, kierownik zakładu albo wogóle osoba, wykonująca nadzór, przez nadużycie swej przewagi w zakładzie złośliwie siłę roboczą przynależnych do załogi wyzyskuje, albo też ich honor obraża; b) jeżeli przynależni do załogi przez złośliwe podburzanie załogi narażają pokój pracy w zakładzie na niebezpieczeństwo, w szczególności, jeśli jako mężowie zaufania świadomie w sposób niedopuszczalny wkraczają w dziedzinę kierownictwa zakładem pracy, lub ducha wspólnoty wewnątrz spólnoty zakładowej stale naruszają.

Ustawa o porządku pracy narodowej wylicza jeszcze kilka wypadków naruszenia honoru społecznego, np. lekkomyślne zażalenia i wnioski do powiernika pracy, zdrada tajemnic zakładu, uzyskanych w związku z pełnieniem funkcji męża zaufania. Jednak w zasadzie najdonioślejsze znaczenie posiadają te, które przytoczyliśmy na początku.

Jak więc widać, honor społeczny wymaga od pracodawcy, kierownika lub osób, które z jego ramienia wykonują nadzór nad robotnikami, aby siła robocza nie była wyzyskiwana i aby godność pracownicza nie była obrażona. Nie ulega wątpliwości, że także usiłowanie popełnienia jednego z tych dwóch wykroczeń, jeżeli odbywało się ono przy nadużyciu przewagi gospodarczej (a więc groźby), jest także wykroczeniem przeciwko honorowi społecznemu.

Z drugiej strony honor społeczny wymaga od pracownika, aby nie narażał on spokoju pracy, t. zn. aby nie niszczył wspólnoty zakładowej przez podburzanie jej członków, aby nie narażał na szwank harmonji funkcjonowania spólnoty przez wkraczanie w zakres funkcyj kierowniczych.

III.

Czuwanie nad tem, aby stosunki pracy układały się zgodnie z wymaganiami honoru społecznego, należy do powiernika pracy. Powiernik pracy jest to urząd, zapomocą którego państwo wykonywa swoje zadanie kierowania życiem społecznem i regulowania stosunków pracy w myśl dobra ogólnego. Uprawnienia jego są daleko idące. Ma on prawo ustalać w formie zarządzeń taryfowych ogólne warunki pracy i płac, oraz uchylać zarządzenia kierownika zakładu pracy. A jednem z jego zadań jest nadzór nad stosunkami pracy z punktu widzenia ich zgodności z wymogami honoru społecznego.

W wypadku stwierdzenia naruszenia honoru społecznego (wiadomość w tej sprawie może dotrzeć do powiernika w drodze doniesienia z jakiejbądź strony) obowiązkiem powiernika jest wkroczyć celem przywrócenia właściwego stosunku w zakładzie. Możność tę posiada powiernik w postaci prawa wydawania zarządzeń. Jeżeli jednak naruszenie honoru społecznego jest poważnem, i przyczyniło dużą szkodę spólnocie zakładowej,— powiernik pracy wnosi skargę do sądu honorowego.

Dopiero istnienie niezależnych, przez państwo utrzymywanych i wyposażonych we właściwą egzekutywę sądów honorowych, czyni z pojęcia honoru społecznego żywą, pełną konkretnej treści, obowiązującą normę.

Jeżeli poza nakazem moralnym niewyzyskiwania siły roboczej, lub nieobrażenia godności pracownika, wreszcie nienaruszenia spokoju pracy staje groźba sądu i groźba kary, to nakaz moralny zamienia się w normę prawną, naginającą do swoich wymogów tych wszystkich, którzy zamierzają jej przeciwdziałać.

Sądy honorowe rozporządzają następującym arsenałem kar za naruszenie honoru społecznego: upomnienie, nagana, grzywna do 10,000 Marek (około 20,000 zł.); te trzy kary mogą być zastosowane zarówno wobec pracodawcy jak i pracownika; — następnie kara specjalna dla pracownika — wydalenie z zakładu pracy, oraz specjalna dla pracodawcy — pozbawienia prawa kierowania zakładem pracy. Skuteczność dwóch pierwszych kar będzie zależna od stopnia przyswojenia sobie przez społeczeństwo honoru społecznego i wysokości napięcia, jakie to pojęcie wzbudzi w opinji. Następne kary mogą w sposób bolesny dotykać interesów życiowych, przez co skuteczność ich nie jest zależna od nastawienia społecznego.

Na specjalne omówienie zasługuje kara pozbawienia prawa kierowania zakładem pracy, która może być stosowana tylko do pracodawcy, a która jest odpowiednikiem niezwykle surowej kary, jaka może być stosowana do pracownika w postaci wydalenia go z pracy.

Dotknięty nią pracodawca nie jest pozbawiony prawa własności. Natomiast przestaje on mieć prawo występowania w warsztacie pracy w charakterze kierownika i załoga nie ma obowiązku go słuchać. W takim wypadku pracodawca zobowiązany jest wyznaczyć kierownika na swoje miejsce. Kara ta, niezależnie od związanych z nią skutków towarzyskich i społecznych, które zależeć będą od psychicznego i uczuciowego nastawienia społeczeństwa, jest dotkliwa w szczególności, jeśli chodzi o właścicieli mniejszych i średnich przedsiębiorstw.

Społeczny Sąd Honorowy wydaje swoje wyroki w imieniu narodu niemieckiego, gdyż właściwym piastunem honoru społecznego, jak wszystkich innych wartości moralnych, jest naród, który zgodnie z teorją społeczną ruchu narodowo-socjalistycznego jest organiczną jednością i najwyższem dobrem ludzkiem.

W skład sądu wchodzi jako przewodniczący sędzia zawodowy, oraz dwóch asesorów, przyczem jeden z nich jest pracodawcą, drugi pracownikiem.

IV.

Ustawa o porządku pracy narodowej, która wprowadziła pojęcie honoru społecznego, jako podstawę stosunków pracy, która także uczyniła powierników pracy stróżami tego honoru i która wreszcie powołała sądy honorowe, weszła w życie w dniu 1 maja 1934 r. Pierwsze sprawy przed sądami honorowemi jednak zostały wszczęte dopiero w sierpniu 1934 r. Okres między temi datami miał służyć w celu wychowania zarówno pracodawców jak i pracowników do nowych pojęć. W tym czasie pojęcie honoru społecznego było wpajane środkami wychowawczemi mniej bolesnemi, drogą propagandy ze strony Niemieckiego Frontu Pracy, drogą interwencyj powiernika pracy i t. p.

W sierpniu 1934 r. zostały wszczęte 4 postępowania przed sądami honorowemi, we wrześniu — 6, w październiku 11, w listopadzie 20. Nie posiadamy danych dla dalszych miesięcy. Nie ulega jednak wątpliwości, że liczby te mają tendencję zwyżkową. Według sprawozdania Ministerstwa Pracy Rzeszy do połowy grudnia zostało wszczętych 61 postępowań przed sądami honorowemi, z czego wynika, że na pierwszą połowę grudnia przypada 20 spraw.

Sprawozdanie Ministerstwa Pracy Rzeszy co do pierwszych postępowań przed Sądami honorowemi, aczkolwiek dotyczy niewielkiej ich liczby, daje jednak możność zorjentowania się w obecnych tendencjach w dziedzinie honoru społecznego. Z pośród 61 wszczętych spraw przeciwko pracodawcom, jako kierownikom zakładów pracy, wytoczonych było 56, przeciwko pracownikom 5, przyczem z tego 3 przeciwko pracownikom wykonujących nadzór, a więc postępowanie dotyczyło ich właściwości, jako przedstawicieli pracodawców, dwa zaś tylko przeciwko pracownikom w ich właściwości, jako członków załogi. Charakterystyczną wymowę posiada podział wszczętych spraw według wykroczeń, będących ich podstawą. W 22 wypadkach postępowanie dotyczy złośliwej obrazy godności pracowników, w 15 wypadkach wyzysku siły roboczej, czy to przez wypłacanie zarobków poniżej cen taryfowych, czy to przez stosowanie nadmiernych godzin nadliczbowych, w ośmiu wypadkach zachodziła zarówno obraza, jak i wyzysk. W 14 wypadkach zostało wszczęte postępowanie honorowe spowodu nieuregulowania stosunków pracy w zakładzie przez pracodawcę drogą wydania regulaminu pracy.

Wyroki sędziów honorowych mogą stanowić podatne narzędzie w dziedzinie kształtowania pojęć o honorze społecznym w opinji społecznej Poddając ocenie postępowanie pracodawcy lub pracownika pod kątem ogólnych zasad, na których wspiera się honor społeczny, będą one musiały wypracować te szczegółowe normy, te konkretne pojęcia, które staną się zrozumiałe dla najszerszych mas i które będą zdolne przenikać do zakładów pracy, jako wytyczne postępowania. Z tego względu i w tej dziedzinie przedewszystkiem pierwsze kroki sędziów honorowych mają podstawowe znaczenie.

Mamy przed sobą 14 pierwszych wyroków sądów honorowych. Zostały one wszystkie wyrzeczone przeciwko pracodawcom lub przeciwko osobom, wykonującym funkcje nadzorcze, a więc dotyczyły ich właściwości, jako pracodawców, przyczem przedmiotem wyroku są wykroczenia przeciw honorowi społecznemu, obejmujące obrazę honoru pracowników lub wyzysk ich siły roboczej. Zastosowano wyłącznie kary pieniężne od 250 do 10,000 Mk., oraz w sześciu wypadkach pozbawienie prawa kierowania zakładem pracy.

W uzasadnieniu tych wyroków sądy honorowe ustalają szereg tez, będących komentarzem do pojęcia honoru społecznego. Niektóre z nich przytoczę. Tak więc sąd honorowy w Karlsruhe ustala, że w naruszeniu przepisów prawnych, wydanych dla ochrony pracowników, tkwi złośliwy

wyzysk siły roboczej, wynikający z nadużycia przewagi swej przez pracodawcę, jeżeli wytwarza on w zakładzie tego rodzaju atmosferę, że pracownicy nie mają odwagi żądać uwzględnienia swych praw. Sąd honorowy dla Prus Wschodnich ustala, że udzielenie robotnikowi rolnemu nieodpowiedniego mieszkania przez właściciela majątku i złośliwe szykanowanie go jest obrazą godności robotnika i wyzyskiem jego siły roboczej; że wydawanie robotnikom bez względu na ich potrzeby wyżywienia w postaci mięsa śmierdzącego i szynki zepsutej jest złośliwym działaniem przeciwko honorowi społecznemu (sąd honorowy dla Marchji Północnej). Dalej wyroki sądów honorowych ustalają, że ordynarne wymyślanie i uderzenie pracownika przez pracodawcę, nawet jeśli zostało ono spowodowane niedbałością lub lenistwem pracownika, jest dowodem, że taki pracodawca nie nadaje się na kierownika zakładu pracy; że obowiązkiem pracodawcy jest godność i cześć członków załogi tak samo szanować, jakby sobie tego w stosunku do siebie życzył; że traktowanie robotników tak, jakby oni byli obywatelami drugiej klasy, jest podstawą do pozbawienia pracodawcy prawa kierowania zakładem pracy; że używanie przemocy i gwałtu celem zmuszenia robotnika do pracy, jest obrazą godności robotnika, że nieprzyzwoite zachowywanie się kierownika wobec podległych mu pracowniczek, obliczone na obrazę ich wstydliwości, zwracania się do dorosłych osób lekceważąco przez „Ty", jest dostateczną podstawą do zdyskwalifikowania go, jako kierownika zakładu pracy, gdyż tylko wzajemny szacunek i zaufanie może być podstawą wspólnoty zakładowej, że teroryzowanie pracowników przez kierownika i wykorzystywanie przewagi gospodarczej dla wyzysku siły roboczej jest poważnem naruszeniem honoru społecznego.

Na szczególną uwagę zasługuje wyrok Sądu Honorowego w Berlinie, mocą którego kierownik wielkiego teatru w Berlinie został skazany na grzywnę 10,000 Mk. spowodu stałego obrażania godności członków załogi. Przyczem jako okoliczność obciążającą sąd wziął pod uwagę jego przynależność do partji narod. socj., z którego to tytułu był on zobowiązany do wzorowego postępowania. W uzasadnieniu tego wyroku sąd ustala, jakiemi zasadami powinien kierować się przedsiębiorca w stosunku do swej załogi. „Całe jego nastawienie i działanie powinny opierać się na zasadach wierności, koleżeństwa, uczciwości, poczucia odpowiedzialności i społecznego zrozumienia dla trosk i potrzeb towarzyszy pracy, jakimi są członkowie jego załogi. Nie jest godnym spełniania funkcyj kierownika ten, kto tych zasad nie rozumie i nie stosuje i kto całem swojem zachowaniem w stosunku do załogi pracowniczej daje do zrozumienia, że ma do czynienia z ludźmi drugiej klasy".

V.

Kierunek rozwojowy zasad, który zaznaczył się w pierwszych wyrokach sądów honorowych, oczywiście może wybrać sobie inne drogi w miarę wrastania w organizm społeczny tych nowych urządzeń i pojęć. Wydaje się jednak, że w zasadzie tendencje, które objawiły się w pierwszych momentach funkcjonowania honoru społecznego, będą utrzymywać się i nadal w mocy; t. zn., że przeważna część spraw dotyczyć będzie pracodawców i ich stosunku do załogi. Jednak, w zasadzie, pojęcie honoru społecznego pozwala również na to, aby sądy honorowe, przy innem nastawieniu, stały się środkami egzekucji posłuszeństwa i uległości wobec pracodawcy. Pojęcie to jest bowiem bardzo elastyczne i stosowanie jego zależeć będzie w dużym stopniu od ducha, jaki ożywiać będzie społeczeństwo i osoby, powołane do czuwania nad jego zastosowaniem.

Próba sprowadzenia stosunków pracy na płaszczyznę pojęć moralnych, próba przywrócenia godności ludzkiej, jako miary wzajemnych stosunków między pracownikiem a pracodawcą, — jest niewątpliwie interesującym przejawem w polityce społecznej Trzeciej Rzeszy.

Jednak próba ta zawiera w **sobie poważną problematykę w warunkach utrzymania własności prywatnej i najmu pracy jako formy zatrudnienia robotników.** Czy w tych warunkach potrafi rozwinąć się pojęcie honoru społecznego? Czy ono regulować będzie stosunki między pracodawcą a pracownikiem, nie zaś dążność do zysku i walka o podział dochodu społecznego? Oto istotne dla tej problematyki pytanie. Odpowiedź na nie będzie zależna od tego, czy uznamy za słuszną tezę zasadniczą ruchu narod.-socjalistycznego, — że podstawę stosunków społecznych i rozwoju ekonomicznego tworzą pojęcia i wartości moralne, a nie odwrotnie.

ANGLJA

Ośrodki pracy dla bezrobotnych

(Odczyt w Tow. Pop. Kooperacji Pracy z dn. 9.V.35).

W dniu 9 maja na kolejnem zebraniu odczytowo-dyskusyjnem mg. Zbigniew Kozłowski wygłosił referat o angielskich ośrodkach pracy, treść, którego niżej podajemy.

W Anglji, dotkniętej jak i inne kraje klęską bezrobocia, znaleźli się ludzie, którzy za cel sobie postawili zmniejszenie, chociażby częściowe, fatalnych skutków niemocy duchowej bezrobotnych. Genezy tej akcji, której jednym z głównych promotorów jest znany profesor - ekonomista H. Stanley - Jevons, należy szukać w okresie z przed lat siedmiu, kiedy poraz pierwszy zwrócono w Anglji poważniejszą uwagę na potrzebę skierowania myśli bezrobotnych na inne tory niż oddawanie się posępnym dumaniom, rujnującym równowagę psychiczną.

Twórcy koncepcji przyszli do wniosku, że czas bezrobotnego może być zużyty z powodzeniem na naukę, gry, zabawy, drobne zajęcia domowe i bezpłaną pracę o charakerze użyteczności publicznej*).

Środkiem do tego jest w pierwszym rzędzie zakładanie klubów (clubs) i ośrodków (centers) dla bezrobotnych.

Kluby są zakładane zazwyczaj w lokalach, wynajętych lub wypożyczonych i przeważnie składają się z pokoju do gier (z wyłączeniem hazardu), czytelni, a czasem również kantyny.

Wyżej opisany typ klubu plus czytelnia i t. p. — to t. zw. **ośrodek odpoczynkowy** (recreational center). Jeżeli zaś w takim ośrodku będą odbywały się przez 1 — 2 godziny dziennie wykłady z zakresu geografji, historji, literatury, ekonomii i rozmaitych innych umiejętności, wówczas ośrodek taki nazywa się **oświatowym** (educational center). O ile obok tego jest jeszcze warsztat stolarski, szewcki, garncarski, krawiecki i t. p. — wówczas klub staje się **ośrodkiem zatrudniającym** (ocupational center). Są więc, jak widzimy, 3 rodzaje ośrodków: odpoczynkowe, oświatowe i zatrudniające. W małych miastach angielskich przeważa typ ośrodka mieszanego. Tak np. przy ośrodku pracy są urządzenia do gier na dworze. Ponadto w niektórych miejscowościach organizuje się kursy gimnastyczne, a nawet czwarty typ: samodzielne **ośrodki wychowania fizycznego.**

*

Ilość bezrobotnych, korzystających z usług wyżej wymienionych ośrodków waha się w granicach od 150.000 do 250.000 osób. Dla bezrobotnych kobiet ośrodków jest bardzo niewiele, przeważnie z ich dobrodziejstwa korzysta tylko mężczyzna.

---

*) Nawiasem należy dodać, że taka bezpłatna praca w swojem działaniu ekonomicznem sprowadza się do odbierania pracy jeszcze pracującym i ma wielu przeciwników w Anglji.

Ciekawy jest sposób subsydjowania ruchu. Głównym organem subsydjującym jest **Narodowa Rada Służby Społecznej** (The National Council of Social Service) rozprowadzająca kredyty państwowe w porozumieniu z rządem. Fundusze na ziarno i narzędzia rolnicze dla ośrodków wiejskich przydzielają **Komiety Przyjaciół** (Society of Friends). Największy z tych komitetów subsydjuje 100.000 bezrobotnych zgrupowanych w 2.140 ośrodkach. Komitet ten zajmuje się również ustalaniem charakteru i typu ośrodków.

Inicjatywę do założenia ośrodka dają najrozmaitsze organizacje. A więc — rady miejskie, samorządy terytorjalne, rady parafjalne i szkolne oraz cały szereg stowarzyszeń dobrowolnych, jak Y. M. C. A. i Legjon Brytyjskl, który m. in. założył towarzystwo: **„Ruch Bezrobotnych Pracowników"** (Unemployer Workers Movement).

Niektóre związki i rady zawodowe, kościoły i zrzeszenia religijne różnych sekt wyznaniowych, a nawet „miłosierdniejsze" firmy przemysłowe — też zakładają nieraz ośrodki dla bezrobotnych. Firmy mają przeważnie na względzie byłych pracowników własnych, rzadziej — wszystkich bezrobotnych z okolicy.

Zdarzają się też wypadki zakładania ośrodków przez spółdzielnie, przeważnie we własnym lokalu. Naogół jednak spółdzielnie zdają się trzymać na uboczu od tworzenia ośrodków zatrudniających, natomiast, często współdziałają ze związkami zawodowemi w dziele tworzenia ośrodków wypoczynkowych. Nie brak też, w/g relacji Jevons'a i takich kooperatyw, które nic nie robią, żeby pomóc własnym członkom, lub co najwyżej ograniczają się do tworzenia własnego Funduszu Bezrobocia (Distress Fund). Nieliczne spółdzielnie płacą na bezrobotnych 2 szylingi 6 pensów od każdej dywidendy.

*

Ciekawe są wrażenia prof. Stanley'a z paru odwiedzonych przezeń ośrodków zarówno w Londynie, jak i na prowincji wśród bezrobotnych angielskich. Cztery wielkie towarzystwa bezrobotnych, pisze profesor w „The Cooperative Review" reparowały meble, ubranie i inne rzeczy bezrobotnych i ich rodzin oraz wyrabiały meble i przedmioty metalowe dla szkół i szpitali. Towarzystwa te zadawalały się zwrotem kosztów surowca. Słynne towarzystwo Brynnawr, uzyskawszy 10 akrów zaśmieconego gruntu w mieście, oczyściło go i pobudowało piękny basen pływacki; ponadto zasadzono drzewa i zasiano trawę. Chcąc tę pracę wykonać w normalnych warunkach, trzebaby było wydać ok. £ 5.000, a tak praca i dozór nic nie kosztowały, a materjały nabyto z funduszów, osiągniętych z publicznej subskrybcji. W Nantymoel, ojczyźnie księcia Walji, grupa bezrobotnych pożyczonemi narzędziami zdrenowała i zniwelowała nieużytek, który po paroletnich staraniach uzyskano od właściciela z wielkim trudem. W Blaina założono ogród publiczny a w Llanelly gliniankę zamieniono w kąpielisko publiczne. W górach Penińskich (w Szkocji) bezrobotni odbudowali stary rzymski most (żeby zwiedzający turyści mieli piękny widok). W Airdale zbudowano kamienną kaplicę dla jednej z sekt. Ogółem jest w chwili obecnej przeszło 100 ośrodków, wytwarzających meble i utensylja dla szpitali, szkół i t. p. W ośrodkach tych jednostki bardziej aktywne uczą się nowego fachu.

Według obserwacyj profesora Stanley'a bezrobotni, mimo tych wszystkich ośrodków, czują się niepotrzebni i nieprzydatni na świecie. Ponadto niewynagradzana praca bezrobotnych wywołuje ostre sprzeciwy ze strony związków zawodowych, którym często odbierają i tak skąpą możność zarobkowego zarudnienia swoich członków.

*

Po referacie odbyła się dyskusja, w której między innemi omawiano różnice między ośrodkami pracy angielskiemi a naszemi.

Angielskie — grupują bezrobotnych bez różnicy wieku. Nasze, jak dotąd — tylko młodzież w wieku przedpoborowym.

Angielskie — nie mają na celu pomocy materjalnej. Głównem ich zadaniem jest zapobieżenie depresji moralnej wśród bezrobotnych. Praca tam jest **bezpłatna.** Nasze ośrodki dostarczają junakom zakwaterowanie, wyżywienie i ekwipunek oraz wypłacają pewne świadczenia pieniężne; pracy więc w polskich ośrodkach niemożna uważać za bezpłatną.

Angielskie ośrodki wszystkie są otwarte. Nasze — prócz jednego żeńskiego przy ul. Ząbkowskiej w Warszawie — wszystkie zamknięte, czyli że bezrobotna młodzież w nich zamieszkuje.

Wreszcie nasze ośrodki mają za cel przysposobienie młodzieży do zaradności spółdzielczej po przez spółdzielczy samorząd junacki. Czy angielskie ośrodki cel taki przed sobą wytknęły, — tego ani referat ani dyskusja nie wyjaśniły.

SOWIETY

Akord i premjowanie pracy

Akordowe wynagrodzenie i premjowanie pracy najemnej wywołuje sprzeciwy klasy robotniczej we wszystkich państwach kapitalistycznych. I słusznie.

W systemie tym bowiem widzą robotnicy skuteczny sposób zwiększonego wyzysku pracy przez zatrudniający ją kapitał. A poza tem stwierdzają, że przy systemie akordowym, w pogoni za większym zarobkiem, najmita mniej oszczędza przy pracy swoje siły i zdrowie i przedwcześnie je zużywa. Czyli - że system ten jest połączony z marnotrawnem zużyciem „maszyny ludzkiej", jaką dla przedsiębiorstwa zarobkodawczego jest pracownik-najmita.

Gdyby tą maszyną nie był „żywy człowiek", którego się do pracy **tanio wynajmuje,** lecz „martwa maszyna", którą **za drogie pieniądze trzeba kupić,** — napewno system, przy którym kosztowna maszyna niedość się oszczędza i zbyt szybko się zużywa — byłby uznany za gospodarczo — szkodliwy. Ponieważ jednak na miejsce przedwcześnie zużytego w pracy robotnika - najmity bez trudu i dodatkowego kosztu można zawsze dostać innych robotników, zdatnych do pracy, — przeto system płacy akordowej i premjowań jest przez przedsiębiorstwa kapitalistyczne uważany za gospodarczo — korzystny.

*

Zapytujemy więc: dlaczego system ten zdobył sobie ostatnio prawo obywatelstwa w Sowietach?

Aby zdać sobie z tego sprawę, trzeba uwzględnić fakt, że Rosja, która była jednem z najbardziej zacofanych ekonomicznie krajów i przytem krajem niesłychanie zrujnowanym przez wojnę i rewolucję, — chce obecnie w szybkiem tempie doścignąć i prześcignąć za wszelką cenę najbardziej uprzemysłowione państwa świata.

Ale realizacja tego zadania wymaga maksymalnego natężenia sił ludzkich. I tu właśnie tkwi geneza sowieckiego akordu. Idzie o pobudzenie robotnika do jak najwyższej wydajności pracy. O pobudzanie za wszelką cenę. Nawet za cenę jego sił i zdrowia.

*

Przy obecnem szacowaniu pracy bierze się w Sowietach za podstawę nietylko materjalny rezultat bezpośredni pracy robotnika, lecz ogólny jego udział w „budownictwie socjalistycznem".

Zasada jest taka, że im kto więcej daje ze siebie socjalistycznemu państwu, — tem więcej zwraca mu ono w postaci płacy zarobkowej i rozmaitych innych świadczeń (np. spędzenie urlopu w miejscowości kuracyjnej na Krymie czy Kaukazie).

Z tych kryterjów dodatkowych, jakie stosowane są obecnie w Sowietach przy ocenie pracy, wymienimy kilka: a więc — udział w walce z brakiem poczucia odpowiedzialności i sabotażem, udział w usprawnieniu funkcjonowania warsztatu, udział w zwalczaniu bezplanowości, należenie do oddziałów „szturmowych" (udarnych) i t. p.

System ten, przez premjowanie zwiększonego wysiłku osiąga w Sowietach (jak i w państwach kapitalistycznych) pożądany rezultat: zwiększoną wydajność pracy.

Ale, jak w państwach kapitalistycznych, — taksamo i tu osiąga się ten rezultat bardzo wysokim kosztem nieoszczędnego i marnotrawnego zużycia „człowieka - maszyny". W nadmiernym wysiłku pracownik „zdziera się" przedwcześnie. I to — pracownik najlepszy, najcenniejszy .

Sowiety, jak mogą, starają się temu złu zapobiegać, przez specjalnie troskliwe traktowanie swych bardziej wydajnych dla państwa pracowników. Ale ujemne skutki przepracowania i przemęczenia, jeśli mogą być częściowo łagodzone, — to nigdy nie dadzą się usunąć. I to jest wielka ofiara, jaką ponosi nasz wschodni sąsiad na rzecz przyśpieszonego tempa swojego „budownictwa socjalistycznego".

*

System akordowej oceny i premjowania pracy jest uznawany przez kierowników państwa sowieckiego za najwłaściwszy tylko w odniesieniu do obecnego, przejściowego okresu.

Ideałem ich natomiast, do którego Sowiety zmierzają i który jest wyraźnie zaznaczony w samej nazwie rządzącego tam stronnictwa, to — **komunizm**, czyli system, w którym jednostka daje za siebie społeczeństwu według swoich sił, a korzysta z usług społeczeństwa według swoich potrzeb.

I właśnie, aby ten wzniosły cel jak najprędzej i jak najpełniej osiągnąć, uciekają się Sowiety do wszystkich środków, jakie mogą im w tem dopomóc.

Zgodnie więc z zasadą: cel uświęca środki — wprowadzono w Sowietach indywidualny akord oraz indywidualne premjowanie pracy.

WŁOCHY

Pracownik — spółdzielca

Dnia 12-go lutego wydany został we Włoszech dekret królewski, który w obowiązującym systemie korporacyjnym, dzielącym, jak dotąd, pracowników na dwie zasadnicze kategorje: **samodzielnych** (drobnych rolników i rzemieślników, prowadzących na własny rachunek indywidualne przedsiębiorstwa) oraz **niesamodzielnych** (najmitów), — ustanawia teraz trzecią jeszcze kategorję, wyodrębnioną z najemników, — a mianowicie: kategorję **pracowników - spółdzielców,** do której zalicza członków spółdzielni pracy i wytwórczych.

Dekret wyjaśnia, iż nie są oni najmitami, gdyż nie pracują u obcego zarobkodawcy. Zarobkodawcą bowiem jest dla nich ich spółdzielnia. Nie są też i samodzielnymi pracownikami, gdyż nie pracują we własnych indywidualnych przedsiębiorstwach, tylko — we wspólnych, stanowiących własność kolektywną. Stąd i stosunek pracy między spółdzielcą a jego kooperatywą nie jest stosunkiem najmu pracy, lecz specyficznym stosunkiem spółdzielcy do spółdzielni.

Z tego zasadniczego założenia wynika cały szereg bardzo poważnych konsekwencyj, zarówno przewidzianych w dekrecie, jak i takich, które nasuną się dopiero przy jego (dekretu) stosowaniu.

Sprawę tę obszerniej omówimy w jednym z następnych numerów po zdobyciu źródłowych materjałów. Narazie sygnalizujemy interesujący fakt wyodrębnienia przez prawodawstwo włoskie specjalnej kategorji pracowników - spółdzielców.

Niebezpieczne zniżki od cen licytacyjnych

Spółdzielnie pracy i wytwórcze główne dla siebie zatrudnienie znajdują, jak wiadomo, na terenie dostaw i robót publicznych, które uzyskują w drodze przetargów.

Duża konkurencja powoduje, że, chcąc otrzymać robotę, spółdzielnie stosują w swych ofertach bardzo duże **zniżki od cen licytacyjnych.** Chodzi im bowiem o to, ażeby za wszelką cenę zatrudnić swoich członków.

Z tygodnika „Il Lavoro Cooperativo" dowiadujemy się naprzykład, iż w Rzymie niedawno spółdzielnia „La Fedele" otrzymała z przetargu na rok jeden konserwację bruków w pewnej części miasta, przyczem od ogólnej sumy licytacyjnej, wynoszącej L. 468.000.—, zaofiarowała aż **37,5% zniżki.**

Druga zaś spółdzielnia „La Provinciale" (również w Rzymie) orzymała z przetargu takie same roboty w innej dzielnicy miasta przy zaofiarowaniu **35% zniżki** od sumy licytacyjnej L. 356.000.—

Wreszcie, spółdzielnia kamieniarzy w Alfedena uzyskała z przetargu dostawę materjału brukarskiego również dla samorządu m. Rzymu, oferując aż **45,31% zniżki** od sumy licytacyjnej, wynoszącej L. 494.600.

Jest to zjawisko w wysokim stopniu niezdrowe.

Na niebezpieczeństwo nieostrożnego oferowania na przetargach zbyt dużych zniżek od cen licytacyjnych zwraca uwagę i przestrzega przed niem inż. S. Federman, dyrektor Robotniczej Spółdzielni Murarskiej w m. Zara. Zaznacza, że w ten sposób spółdzielnie narażają się na straty i demoralizację. Natomiast zaleca **doskonałe i uczciwe wykonywanie robót przy dużej wydajności pracy i dobrej administracji,** jako jedyny właściwy środek zdobywania klijenteli.

Konsorcja

Włoskie spółdzielnie pracy i wytwórcze nie lubią chodzić luzem i zrzeszają się przeważnie w konsorcja okręgowe na terenie poszczególnych prowincyj.

Główne zadania konsorcjów są następujące:

1) Zdobywanie większych robót i prowadzenie ich siłami zrzeszonych spółdzielni, którym oddają poszczególne części robót do wykonania stosownie do ich specjalności, pod naczelnem kierownictwem administracyjnem i technicznem konsorcjum.
2) Udzielanie pomocy organizacyjnej, rachunkowej i kontrolnej zrzeszonym spółdzielniom.
3) Zdobywanie środków pieniężnych na prowadzenie robót, czasem — zdobywanie kredytów dla poszczególnych spółdzielni.
4) Dostarczanie spółdzielniom niezbędnych przy robotach maszyn i wogóle narzędzi mechanicznych, na zaopatrzenie. w które poszczególnej spółdzielni nie stać.

To też spółdzielnie, rozumiejąc znaczenie dla nich konsorcjów, nie szczędzą swojego udziału finansowego na jak najlepsze ich zainwestowanie. Konsorcja są przedsiębiorstwami, posiadającemi przeważnie pierwszorzędne urządzenia techniczne oraz dobre kierownictwo fachowe i administracyjne. Jedynie te okoliczności pozwalają spółdzielczości pracy konkurować i to zwycięsko, z przedsiębiorstwami prywatno - kapitalistycznemi przy ubieganiu się o roboty i dostawy.

Spółdzielnie pracy w rolnictwie

Na otwartej dn. 11 b. m. ogólnopaństwowej wystawie rolniczej w Bolonji wisi w Pawilonie Honorowym olbrzymia tablica, obrazująca rozwój i stan spółdzielczości rolniczej we Włoszech.

Z tablicy tej dowiadujemy się, iż na terenie Włoch istnieje obecnie **350 rolniczych spółdzielni pracy,** uprawiających **110.000 hektarów.**

Na odbytem w Rzymie w połowie marca zjeździe przywódców spół-

dzielczości włoskiej interesujące przemówienie o spółdzielniach pracy w rolnictwie wygłosił dr. Caleffi.

Mówca zaznaczył, że ten rodzaj spółdzielczości ma wszelkie widoki rozwoju, jakkolwiek warunki obecne nie sprzyjają nabywaniu przez spółdzielnie ziemi na własność poza bardzo rzadkiemi wypadkami; przeważa natomiast system dzierżaw zbiorowych (affittanze collettive). Autor wypowiada się przeciw rozdrabnianiu obszarów dzierżawionych przez spółdzielnie na mniejsze objekty gospodarcze i występuje jako zwolennik dużych gospodarstw kolektywnych.

Interesujące są uwagi dra. Caleffi'ego co do potrzeby zrewidowania dotychczasowych warunków wydzierżawiania tym spółdzielniom gruntów przez państwo, instytucje publiczne i społeczne oraz przez właścicieli prywatnych. Zdaniem jego, warunki te należy dostosować do specyficznego charakteru społecznego i właściwości gospodarczych tych spółdzielni. Przemówienie, sądząc ze sprawozdania, było dość ogólnikowe i nie sprecyzowało pozytywnych wniosków. Tem nie mniej, ze względu na urzędowy charakter przemówienia, mamy podstawę do przypuszczeń, że kardynalna kwestja rewizji zasad dzierżawy gruntów przez spółdzielnie pracy jest obecnie we Włoszech zagadnieniem aktualnem.

Pożyteczna książka

Witold Skalski: **„Zasady inwentaryzowania i bilansowania w przedsiębiorstwach handlowych i przemysłowych"**, Poznań 1934, Nakładem Wyższej Szkoły Handlowej w Poznaniu.. Str. 124, cena zł. 5.

Dobrych podręczników buchalterji ogólnej i handlowej mamy w literaturze polskiej całą masę. (Byszewski, Chankowski, Lipiński, Góra i wiele innych). Już mniej podręczników buchalterji przemysłowej i warsztatowej (Chmielewski, Rukściński). Ale dotychczas nie było podręcznika, któryby sztukę układania bilansów traktował wyczerpująco i zgodnie z najnowszemi przepisami. Bilans bowiem zasadza się na należycie zrobionym inwentarzu, na jego zgodnem z rzeczywistością oszacowaniu. Oszacowanie to w przedsiębiorstwach handlowych jest łatwiejsze, w przemysłowych zaś znacznie trudniejsze.

I dlatego omawiany podręcznik, który zasady tego oszacowania potraktował wyczerpująco, jest bardzo na czasie. Podręcznik ten chcielibyśmy polecić wszystkim buchalterom i kierownikom naszych spółdzielni wytwórczych, jakkolwiek nie jest on pisany specjalnie dla spółdzielni przemysłowych. Przyda się on bardzo naszym kierownikom przy prawidłowem zestawieniu inwentarza i bilansu, omawia bowiem w sposób nieskomplikowany między innemi następujące, interesujące spółdzielnie zagadnienia: ogólne pojęcie majątku własnego i cudzego w przedsiębiorstwie; znaczenie inwentarza i bilansu; normy prawne, dotyczące księgowości i bilansu; zagadnienie wartości przy inwentaryzowaniu ze szczegółowym rozbiorem zasad szacunkowych dla placów, budowli, ruchomości i maszyn; wszelkiego rodzaju kapitały obrotowe, jak gotówka, weksle, papiery wartościowe, towary; kapitały obce; — dłużnicy wekslowi, książkowi, hipoteczni; kapitały zakładowe (udziałowe); rezerwy; pozycje, korygujące stan majątkowy przedsiębiorstwa; sumy przechodnie i wyrównawcze (pobilansowe), z któremi niewprawni buchalterzy niezawsze umieją sobie radzić i wskutek tego zestawiają błędne bilanse.

Bardzo polecamy tę pożyteczną książkę. J. Z.

Prenumerata **12** zeszytów z przesyłką **10 złotych, 3** zeszytów — **3 złote.**
Pojedyńczy numer bez przesyłki **1 złoty.**

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy.

Redaktor: Jan Wolski

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, tel. 635-80 i 635-83.